



5 de junio de 2018

Hon. Jorge Navarro Suárez
Presidente
Comisión de Gobierno
Cámara de Representantes
San Juan, PR

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer comentarios sobre el Proyecto del Senado 1011 (en adelante “PS 1011” o la “medida”), texto aprobado por el Senado. El mismo propone limitar la aplicación de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, exclusivamente a los empleados que tienen dichas protecciones y garantías al momento de aprobar la presente Ley, reafirmar la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre la permanencia de todos aquellos derechos laborales establecidos en la Constitución de Puerto Rico y aquellas leyes estatales y federales aplicables y disponer lo relativo a aquellas reclamaciones de despido injustificado existentes; y para otros fines relacionados.

La Exposición de Motivos de la medida plantea que Puerto Rico atraviesa una crisis fiscal sin precedentes históricos que llevaron al Congreso de los Estados Unidos a promulgar la ley denominada *Puerto Rico Oversight, Management, and Economic Stability Act*, conocida como PROMESA, Pub. L. 114-187, y la Junta de Supervisión y Administración Financiera (en adelante “JSAF”). El 19 de abril de 2018, la JSAF certificó su propio plan fiscal reflejando ciertas medidas a las que el Gobierno se opuso.

La medida añade que con la aprobación de la misma, se asegura la continuidad del Bono de Navidad de los empleados públicos y privados, se protegen otros derechos laborales y se crea un ambiente que fomenta la creación de más empleos. Esta medida no altera la prohibición de despidos de naturaleza ilegal.

Para ello, esta medida crea un nuevo estado de Derecho en el que a partir de la aprobación de la misma, “todo empleado de nuevo reclutamiento y todo patrono que reclute a nuevos empleados no estarán sujetos a las disposiciones de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.”

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y

los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa.

Por años la CCPR ha planteado que la excesiva cantidad de leyes laborales en Puerto Rico han creado una situación de ineficiencia en el mercado de empleo que desalienta la contratación de nuevos empleados por parte de las empresas y redundante en altos costos para los patronos y alto desempleo para las personas que quieren trabajar.¹

Nótese que de acuerdo a la Encuesta de Empleo Asalariado No Agrícola del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el número de personas empleadas se redujo en el mes de abril hasta 849,900. Ello es 31,700 empleos menos que en el mismo mes del año anterior. De acuerdo a la información, el sector privado perdió 21,600 empleos en los últimos 12 meses.²

En el 2015, la Asamblea General de la CCPR discutió su preocupación ante la caída en la tasa de participación laboral de 48% en el 1970 a 39.6% en el 2015. En ese momento, entendíamos que la caída en la tasa de participación laboral se debía mayormente a que el cúmulo de legislación laboral de Puerto Rico constituye un obstáculo real para la creación y retención de empleos y ha contribuido a convertirnos en un lugar poco atractivo para el tipo de inversión que crea empleos.

Actualmente, de acuerdo al estudio citado previamente la tasa de participación laboral se mantiene en 40.4% mientras que el desempleo cayó a 9.9%. Si bien la caída del desempleo puede parecer positiva, la misma responde a la caída en el número de personas en el Grupo Trabajador y no a la creación de empleos.³



Esto contrasta con economías como la de Estados Unidos cuya tasa de participación laboral es de

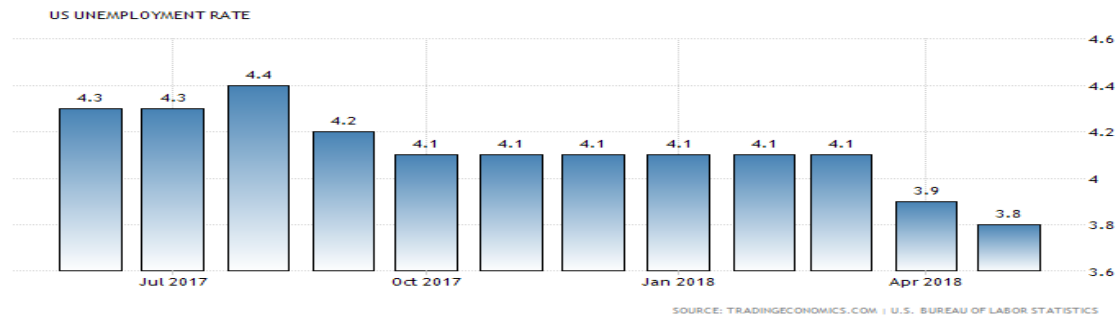
¹ Véase Resolución Número 5 adoptada por la CCPR en su Asamblea Anual en el año 2016, en la página web: <http://www.camarapr.org/Ponencias-David/Res-5-Asamblea-2016.pdf>

² Véase página web:

<http://www.mercadolaboral.pr.gov/Imi/pdf/Default/Grupo%20Trabajador/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO.pdf>

³ Véase página web: <http://sincomillas.com/la-tasa-de-desempleo-es-la-mas-baja-en-18-anos-pero-no-hay-nada-positivo-en-ello/>

62.7%, y tuvo un aumento de 223,000 en empleo asalariado no agrícola en el mes de mayo.⁴ Mientras que el desempleo ha caído al 3.8% en mayo del año en curso de 3.9% en abril, de acuerdo al U.S. Bureau of Labor Statistics. Esta ha sido la tasa más baja que ha visto el País desde abril del 2000. Nótese que entre 1948 y 2018, la tasa de desempleo en los Estados Unidos promediaba 5.78%.⁵



Lo anterior contrasta dramáticamente con la realidad prevaleciente en el 1950 cuando la tasa de participación laboral de Puerto Rico era de 57.9% y la de Estados Unidos era de 60%.⁶

De acuerdo al informe de 2014-2015 del Foro Económico Mundial sobre la competitividad de los países, los empresarios en Puerto Rico consideran que la excesiva reglamentación laboral es el segundo factor más problemático para operar sus negocios.⁷ Datos similares han sido encontrados por otros estudios.

La bajísima tasa de participación laboral y los altos niveles de desempleo en Puerto Rico contribuyen a erosionar la calidad de vida de nuestro pueblo. Resulta indispensable crear las condiciones idóneas para que Puerto Rico pueda desarrollar su economía y generar empleos.

Conforme a ello, la CCPR emitió unas recomendaciones en el 2016 a los partidos políticos con ciertas propuestas concernientes específicamente al mercado laboral de Puerto Rico. En particular las mismas tratan sobre: vacaciones, bono legal compulsorio, periodo probatorio, días por enfermedad, Ley de Despidos, leyes contra discriminación en el empleo, periodos de reserva en el empleo, horas extras diarias y semanales, itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles, salario mínimo especial, presunción de despido injustificado y Ley de Contrato de Trabajo. Muchas de éstas han sido atendidas, al menos parcialmente, por esta Administración mediante la aprobación de la Ley 4-2017, conocida como Ley de Transformación y Flexibilidad.

⁴ Véase página web: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/empisit.pdf>

⁵ Véase página web: <https://tradingeconomics.com/united-states/unemployment-rate>

⁶ Véase Compendio de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, Foro Gobierno y Empresa Privada: Socios para el Desarrollo Económico; Mesa Redonda # 10: Leyes Laborales y Competitividad, 24 de septiembre de 2014, pág. 1.

⁷ Véase Informe completo en la siguiente página web:

http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2014-15.pdf

Ahora bien, la medida ante nuestra consideración propone enmendar el estado de Derecho a modo de derogar de forma prospectiva la Ley 80. Es decir, este proyecto permitiría que la Ley 80 permanezca vigente para los empleados y los patronos que están cubiertos por la misma al momento de la aprobación de la medida. Los empleados nuevos, contratados a partir de la enmienda no estarán cubiertos por las disposiciones de la Ley 80.

La CCPR ha apoyado que se revise la Ley 80 y hemos planteado la necesidad de que la Ley 80 no sea de aplicación a Pymes y microempresas. Asimismo, la CCPR ha sido clara y contundente en cuanto a la necesidad de que cualquier cambio en las leyes laborales tiene que ser precedido por un estudio del impacto del mismo en cuanto a la competitividad del país.⁸ Ello es de particular importancia en este momento ya que se entiende que la ley 80 es la legislación laboral que más impacta la capacidad de un empresario para dirigir su negocio conforme a los principios de productividad y eficiencia.

Por ello, apoyamos el estudio de esta medida a la luz de la información presentada por la JSAF y cualquier otra recopilada en este proceso. No obstante, sugerimos que se le dé mayor análisis a la desigualdad que el esquema propuesto crearía entre patronos ya establecidos en Puerto Rico, con su plantilla de recursos humanos ya reclutada, y aquellos que abran nuevos negocios u operaciones en Puerto Rico, que podrán beneficiarse de esta nueva disposición. Si partimos de la premisa de que la Ley 80 es negativa para el desarrollo de los negocios, entonces nos preguntamos si lo propuesto crearía un nivel de competencia injusto que desfavorece a aquellos que ya tomaron el paso de invertir en Puerto Rico y han logrado mantener sus operaciones para beneficio del País. Es importante crear un cuerpo de legislación laboral consistente, sostenible y equitativo en el cual los inversionistas actuales y aquellos futuros puedan confiar para hacer negocios en Puerto Rico.

En esta línea, se tiene que considerar que lo propuesto crearía una nueva clasificación de empleados en términos de reglamentación laboral. Nótese que actualmente tenemos dos clasificaciones: (i) los contratados antes de la aprobación de la Ley 4-2017 a los que le aplican ciertas disposiciones laborales y (ii) los reclutados después de la aprobación de la Ley, a los que le aplica la misma. Ello ha requerido que los patronos mantengan sistemas paralelos en cuanto cómputos de vacaciones y enfermedad entre otros, aumentando los costos de administración de recursos humanos y complicando la relación obrero - patronal. Esta tercera clasificación complicaría aún más esta relación y podría incluso generar discordia entre los propios empleados.

Entendemos que es infundada la creencia de que este proyecto provocará el despido de un alto número de empleados. Los patronos necesitan a sus empleados para mantener y desarrollar sus empresas. Cada empleado representa una inversión de tiempo en adiestramiento y conocimiento adquirido. Por lo que no resulta en un beneficio de por sí despedir empleados que además quedan cobijados por despidos discriminatorios, violaciones a los términos de los convenios colectivos, hostigamiento, y protecciones contra represalias, entre otros, según plantea la medida. Los empresarios no estamos en el negocio de despedir a empleados. Alegar que la Ley 80 es necesaria para proteger a empleados de patronos abusadores y arbitrarios es un argumento que impacta

⁸ Véase Resolución Número 5 adoptada por la CCPR en su Asamblea Anual en el año 2016

adversa e injustificadamente a la inmensa mayoría de los patronos por fallas de una pequeña minoría. Es pretender legislar sobre la mayoría por razón de situaciones excepcionales.

La Ley 80 impone un costo adicional a una decisión empresarial esencial en caso de que haya que reducir el número de la plantilla de una empresa debido a una situación económica precaria, por ejemplo. Nótese, que en este caso, no reducir la plantilla de empleados a tiempo puede poner en peligro el empleo de todos en la empresa.

Es sumamente importante crear un balance en términos de los derechos laborales de tal forma que no se ocasione un descalabro económico mayor en Puerto Rico y se abran nuevas oportunidades de desarrollo. En esa línea es importante que esta Honorable Comisión considere independientemente de esta medida, los empleados mantienen su protección por despidos discriminatorios, violaciones a los términos de los convenios colectivos, hostigamiento, y protecciones contra represalias, entre otros, según plantea la medida.

Conforme a ello, la CCPR apoya que continúe el trámite legislativo de esta medida. Quedamos a las órdenes de esta Honorable Comisión para cualquier análisis adicional.

Atentamente,



Alicia Lamboy Mombille
Presidenta